

и инновационным потенциалом, позитивно относиться к избранной профессии и к служебному долгу. Первые три ранговых места распределились между такими группами качеств, как деловые качества, интеллектуальный потенциал и морально-этические качества. В числе деловых качеств в порядке убывания указаны исполнительность (на это качество указали 57 % респондентов), ответственность, дисциплинированность, целеустремленность, самостоятельность и др. Более 70 % опрошенных считают важным для идеального подчиненного позитивное отношение к профессии и к своему служебному долгу. К числу важнейших морально-этических качеств респондентами были отнесены добросовестность, порядочность, человечность, моральная устойчивость и др. Большинство респондентов считают важным наличие у идеального подчиненного высокого инновационного потенциала, а также креативности, поведенческой гибкости, собственного мнения, стремления к самосовершенствованию и саморазвитию.

Деятельность служебных коллективов органов внутренних дел предполагает во многих случаях командную работу, поэтому важным требованием выступает наличие у подчиненных таких социально-психологических качеств, как коммуникабельность, способность работать в команде с разными по характеру коллегами, справедливость, взвешенность оценок и др.

После анкетирования с частью респондентов проводилось уточняющее интервьюирование, в ходе которого выявился ряд важных феноменов. Ориентация респондентов на те или иные качества объясняется действием двух факторов: личностного и ситуационного. Как правило, респонденты указывали в анкете качества, которые «вписаны» в их индивидуально-психологический склад личности. Указанные качества позволили лично им стать хорошими специалистами и сыграли свою положительную роль в их становлении как руководителей. Ситуационный фактор заключался в том, что приоритетность тех или иных качеств определялась их востребованностью в конкретной служебной ситуации, в которую в большинстве случаев «погружен» конкретный руководитель.

Исследование показало, что образ идеального подчиненного во многом определялся, с одной стороны, жизненным и профессиональным опытом конкретного респондента, системой его управленческих координат, а с другой – требованиями складывавшихся в управленческой деятельности ситуаций. К числу важнейших качеств идеального подчиненного респондентами были отнесены исполнительность, ответственность, порядочность, креативность, поведенческая гибкость, умение работать в команде и др.

УДК 37

Н.В. Ходякова

СОЗДАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СРЕДЫ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ СОТРУДНИКОВ РОССИЙСКОЙ ПОЛИЦИИ

Создание условий для развития личности сотрудников российской полиции сегодня является не просто желаемой перспективой совершенствования оперативно-служебной деятельности соответствующих ведомственных подразделений или факультативной возможностью повышения уровня профессиональной компетентности и общей культуры сотрудников, а актуальной задачей обеспечения безопасности государства и общества. Существующие криминальные вызовы и угрозы показывают, что без формирования личностных качеств, развития способности креативного мышления и творческой деятельности, принятия нравственной ответственности за свои действия, проявления активной жизненной позиции сотрудник полиции не может выполнять свои функции.

Процесс развития личности существенно зависит от взаимодействия окружающих ее средовых условий и внутриличностных факторов. К средовым условиям мы относим нормы, стандарты и правила профессионально-служебного поведения, подкрепляющие и ограничивающие активность сотрудника стимулы и оценки, информационные и предметные возможности осуществления профессиональной деятельности и коммуникации. К внутриличностным факторам относятся индивидуальные мотивы и цели профессиональной деятельности, ее личностные смыслы, система отношений сотрудника к себе и своему профессиональному окружению, способность и готовность к инновационным преобразованиям. Для каждого сотрудника полиции складывается своя ситуация взаимодействия средовых условий и внутриличностных факторов.

Если наибольшую силу и активность приобретают средовые условия, а внутриличностные факторы отходят на второй план, то имеет место ситуация адаптации сотрудника полиции к профессиональной среде. Если сотрудник вступает в более активное взаимодействие с профессиональной средой, готов ставить перед собой профессиональные задачи и выбирать средства их решения, то он находится в ситуации самостоятельной деятельности. Если сотрудник размышляет над вопросами о смыслах и ценностях профессиональной деятельности, готов заявить о своей позиции, то он переживает ситуацию рефлексии и диалога. Если же во взаимодействии с профессиональной средой сотрудник максимально активен, готов трансформировать среду в соответствии со своими представлениями, то имеет место ситуация творчества.

Можно ли проектировать профессиональную среду таким образом, чтобы в ней непрерывно и поступательно осуществлялось личностное развитие сотрудников полиции? Если да, то кто выступает субъектом создания личностно-развивающей профессионально-педагогической среды?

Отвечая на первый вопрос, подчеркнем, что внимательное изучение ведущей ситуации, в которой находится сотрудник, дает ключ к созданию развивающей его личность профессиональной среды. Так, пребывание сотрудника в ситуации адаптации требует от среды не только новизны поступающей информации, но и ее систематизации, предоставления четких инструкций и образцов – эталонов деятельности, подкрепляющей оценки. В ситуации самостоятельной деятельности сотруднику необходимы альтернативы для выбора, вариативные цели и средства профессиональной деятельности, условия соревно-

вательности с другими сотрудниками, оценка на основе показателей объективной успешности. В ситуации рефлексии и диалога важно обеспечить возможности для референтной коммуникации, условия для личностной самопрезентации сотрудника, наличие в профессиональной среде привлекательных социокультурных образцов, значимой социальной оценки. В ситуации творчества в профессиональной среде необходимо исключить прямое управленческое воздействие, минимизировать внешний контроль, предоставить сотруднику свободу в максимально возможной степени для самореализации и самооценки.

По сути, в каждой обсуждаемой ситуации речь идет о педагогизации профессиональной среды, об особой деятельности педагогических субъектов, к которым можно отнести всех тех, кто участвует в воспитательной работе с сотрудниками полиции: руководителей всех уровней, выполняющих по отношению к сотрудникам педагогические функции их обучения и воспитания, сотрудников подразделений по работе с личным составом, психологов, наставников, ветеранов.

То, что традиционно называется социально-психологическим климатом подразделений, в данном контексте можно считать профессионально-педагогической средой. Благоприятный социально-психологический климат подразделения – это профессионально-педагогическая среда, способствующая личностному развитию сотрудников данного подразделения, их продвижению от ситуации средовой активности к ситуации личностной активности. Неблагоприятный социально-психологический климат – это профессиональная среда, которая препятствует личностному развитию и нуждается в дополнительной педагогизации.

Обращение к феномену профессионально-педагогической среды позволяет учесть природу личностного развития сотрудника, постепенную смену механизмов его профессиональной социализации (вспомним известную психологическую формулу социализации человека: «Индивидом рождаются, личностью становятся, индивидуальность отстаивают»). Так, в ситуации адаптации оказываются задействованы механизмы индивидуального приспособления к среде, идентификации со средой; в ситуации самостоятельной деятельности – механизмы свободного выбора в среде, эксперимента со средой; в ситуации рефлексии и диалога – механизмы формирования ценностно-смысловых отношений к среде; в ситуации творчества – механизмы самоутверждения в среде и саморегуляции.

Необходимость создания профессионально-педагогической среды заставляет педагогических субъектов концентрировать внимание на так называемой педагогике условий, педагогике среды, опосредованности воспитательного воздействия на сотрудника полиции условиями профессиональной среды. И это не умозрительное теоретическое суждение. Оказание прямого воздействия на внутренний мир личности (в нашем случае личности сотрудника полиции) без ее на то согласия невозможно, так как за личностью всегда остается право выбора, свобода воли. Ситуационно-средовой подход позволяет проектировать педагогический процесс как равноправное взаимодействие двух субъектов: педагогического субъекта, создающего (проектирующего) условия профессионально-педагогической среды, и сотрудника как субъекта собственной жизни и профессиональной деятельности, осуществляющего в спроектированной среде выбор подходящих для него компонентов.

УДК 378:004.9

Е.В. Чистая

ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕМАТИЧЕСКОГО ИНСТРУМЕНТАРИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ НА ВТОРОЙ СТУПЕНИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В АКАДЕМИИ МВД РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

В целях удовлетворения потребностей общества и государства в специалистах высокой квалификации в Академии МВД Республики Беларусь сформирована вторая ступень высшего образования – магистратура. Она обеспечивает получение знаний и навыков научно-педагогической и научно-исследовательской работы и завершается присвоением ученой степени магистра и выдачей диплома.

В соответствии с Рекомендациями о повышении качества образования в государствах – участниках СНГ, принятыми в Санкт-Петербурге 29 ноября 2018 г., магистратура призвана гармонизировать качество образования в соответствии с Болонской декларацией, обеспечить профессиональную мобильность выпускников в рамках СНГ и всего международного образовательного пространства.

Для специалистов юридических специальностей, которые обучаются в магистратуре в Академии МВД, являлось очень актуальным унифицировать рамку квалификаций в высшем образовании с учетом Европейской рамки квалификаций и особенностей рынка труда государств – участников СНГ, а также гармонизировать термины специальностей и спецификаций, используемых в учреждениях высшего образования, участвующих в соблюдении требований, указанных в Болонской декларации.

Для получения степени магистра обучающиеся должны обладать знаниями, умениями и навыками научно-педагогической и научно-исследовательской работы. На второй ступени высшего образования реализуются образовательные программы двух видов: программа, формирующая знания, умения и навыки научно-педагогической работы, а также программа с углубленной подготовкой специалиста научно-исследовательской направленности.

В процессе подготовки специалистов по обеим образовательным программам на кафедре правовой информатики Академии МВД значительное внимание уделяется научному обеспечению информационной безопасности. В соответствии с перечнем общеобразовательных дисциплин, по которым сдаются кандидатские экзамены и кандидатский зачет (дифференцированный зачет), утвержденным постановлением ВАК Республики Беларусь от 29 февраля 2012 г. № 1, магистранты сдают зачет по учебному курсу «Основы информационных технологий». Подготовка и проведение зачета проходит на кафе-